



## CE Midi-Pyrénées

**Séance du 24 avril 2012**

### Approbation à l'unanimité du procès verbal du 22 mars

### Commission santé au travail du 23 avril

Lors de cette réunion, où les membres de la direction étaient plus nombreux que ceux du personnel... l'ergonome de Tarbes a notamment présenté ses travaux à Tarbes et insisté sur l'importance de la qualité des fauteuils, de l'ergonomie des machines de tri de billets (des ergonomes devraient être associés à la conception de ces matériels pour éviter des aberrations, par exemple la BPS 204 !), de la prise en compte du bruit (dans les bureaux, les open-spaces favorisent ces nuisances) et de l'association des agents à tout projet d'aménagement.

Les élus CGT ont toujours porté ces demandes, insistent de longue date pour qu'il soit appelé à des ergonomes et se félicitent que cela soit le cas.

**Le médecin du travail de Toulouse a rappelé la finalité des services de médecine du travail : la prévention** et non la seule « réparation » des maux causés par la sphère professionnelle. Elle participera aux travaux du cabinet mandaté par la mission handicap pour étudier les postes (installation et nature des travaux confiés aux agents) de travailleurs handicapés à Toulouse.

Lors de la présentation de la déclinaison régionale de l'accord RPS, la secrétaire du CE a notamment longuement insisté au cours de la réunion sur les tensions d'effectifs et les perspectives de non remplacements génératrices de risques psychosociaux.

**L'ergonome a précisé que la simplification des tâches envisagée compte tenu des contraintes d'effectifs pouvait se traduire pour les agents par une « qualité empêchée » de leur travail, une atteinte au pouvoir d'agir, aux valeurs et à l'éthique, un des principaux facteurs de RPS. Le fait de ne pas pouvoir transmettre son savoir-faire et de ne pas être remplacé contribue également à la création de RPS.** Selon lui, la direction ne devra pas hésiter à faire appel à des psychologues du travail si nécessaire.

L'assistante sociale a insisté sur les conséquences néfastes qu'ont la perte de repères et de valeurs qui affecte une grande partie du personnel, particulièrement sensible à ces phénomènes compte tenu de son ancienneté dans l'entreprise.

Les questionnaires des entretiens à mi-parcours (qui sont, a confirmé la direction, des questionnaires RH et non une enquête RPS) ont été discutés : les remarques du médecin du travail de Tarbes seront prises en compte (introduire la notion de charge de travail, de latitude décisionnelle et de soutien de la part de la hiérarchie comme des collègues), les entretiens pourraient ne pas être réalisés par la hiérarchie directe (cela favoriserait la libre expression des agents, mais à quelle fin ? Attention !), les questions pourraient être revues et plus ouvertes...

A la demande de la secrétaire de CE, la direction va étudier la prise en charge de transport en taxi des agents qui ont des difficultés à se déplacer pour une visite médicale.

### Rapport annuel 2011 de l'assistante sociale

32 personnes rencontrées (19 en 2010) dont 5 retraités de plus de 65 ans.

Problématiques majoritaires : la dépendance, les personnes âgées, des pathologies ayant des conséquences sur le travail, les inquiétudes quant au devenir de l'entreprise facteurs de mal-être, la retraite, les liens difficiles avec la CPAM du Val de Marne et la médecine administrative BdF.

**Elle confirme que les demandes d'aides financières ne sont pas directement traitées par les CE mais par une commission ad hoc au CCE, sur dossiers des assistantes sociales.**

Les élus CGT demandent que des échanges soient prévus non seulement avec la direction mais avec les délégués du personnel : selon l'assistante sociale ces derniers doivent aller la rencontrer.

### Bilan social 2011      **Avis CGT**

#### Effectifs

L'effectif **permanent** passe de 318 agents en 2009 à 311 en 2010 puis à 300 en 2011, alors que toutes les statistiques d'activité sont en hausse depuis longtemps.

L'effectif total des **agents non permanents** passe de 63 en 2010 à 60 en 2011. Les élus CGT sont particulièrement attentifs à leurs nouvelles conditions de travail avec la mise en place de SDS.

#### Pyramide des âges continue son inquiétante évolution :

\* 80% des agents permanents ont + de 45 ans en Midi-Pyrénées, près de 40% ont + de 55 ans (*y compris les 5 préretraités*). 84% ont une ancienneté >20 ans, dont 39% >30 ans.

\* 86,67% des agents non permanents ont + de 45 ans, dont 61,67% ont + de 55 ans (*y compris les 18 préretraités*).

**Compte tenu de l'ancienneté, du professionnalisme et de l'expertise que cela révèle, les remplacements auraient déjà dû être anticipés pour permettre la transmission des savoirs.**

#### Travailleurs extérieurs

Le nombre total de stagiaires a augmenté de 52% entre 2008 et 2009 puis est resté stable (+5 en 2011). Leur présence comble actuellement un réel déficit structurel d'effectif.

Le nombre de journées de travail des travailleurs temporaires (Adeco) passe de 900 jours en 2009 à 1240 en 2010 puis à 314 en 2011. Avec une croissance du nombre de dépôts de 40% en 5 ans dans la région, le développement incessant de l'activité n'est pourtant pas conjoncturel.

**Préférer le recours à des contrats temporaires précarise l'emploi, fragilise les unités en perpétuelle réorganisation, déstabilise les équipes et nuit à la qualité des services rendus.**

#### Absentéisme

Le nombre total de journées d'absence pour maladie en 2011 est de 2497 jours pour les agents permanents et de 767 jours pour les non permanents, soit 3264 jours qui représentent l'équivalent de 15 EATP (18 en 2010, 15 EATP en 2009, 14 EATP en 2008).

#### Heures supplémentaires rémunérées

Elles continuent d'augmenter, particulièrement dans la catégorie 100% : 2321 heures : 1 EATP.

Le problème crucial est le manque de moyens humains, du défaut d'anticipation à l'aube de nombreux départs, que des dogmes libéraux commandent de ne pas tous remplacer.

Les soi-disant gains de productivité des nouveaux outils et la « motivation » du personnel, au moyen de compléments de rémunération aux critères flous, censés suppléer une promotion interne quasi inexistante, altèrent grandement les conditions de travail.

Les élus CGT alertent à nouveau la direction sur les effets nocifs de la surcharge de travail sur la santé des agents, aggravés par la pyramide des âges.

**Ils donnent un avis négatif.**

## Réorganisation services entreprises en Midi-Pyrénées en front et back-office AVIS CGT

En 10 ans, les travaux se sont nettement complexifiés de par le niveau de qualité accru de la cotation exigé par les statuts d'ICAS et d'OEEC. La substitution du taux de défaut au taux de défaillance rajoute un degré de complexité et non des moindres ! Les agents se sont remarquablement adaptés à la prolifération de nouveaux outils mis en place de façon chaotique.

La Direction des Entreprises incite fortement à revenir à la spécialisation des travaux (après avoir « vendu » la polyvalence comme la panacée) avec une organisation basée sur le modèle Front Office - Back Office (dont les représentants de la Banque s'accordent, à l'oral, sur le bilan en « demi-teinte ») en 3 pôles : Relations Externes, Analyse financière et Gestion des bases de données. La mise en avant de la spécialisation au détriment de la polyvalence (seul gage de l'appropriation du métier dans sa complexité) fait miroiter des gains de productivité

Les réunions ont débouché sur des options sans surprise : les gros services ont choisi 3 pôles, les autres en 2 (externe et analyse) suivant ainsi la DE. Comment parler de pôle quand, dans une petite unité, le pôle externe est composé du seul chef de service, voire accompagné de la direction : on frôle l'escroquerie intellectuelle !

A l'issue de cette mascarade, les agents continueront à fonctionner comme ils pourront, avec une masse de travail accrue, des effectifs en baisse et des outils dont les hypothétiques et miraculeux gains de productivité devront tout régler...

**Cette mise en scène a pour seul but de tenter de faire toujours plus avec toujours moins d'effectifs, fil rouge de la stratégie 2020 de la Banque, en mettant en place un traitement centralisé et industrialisé des dossiers accompagné de la transformation en front-office des services du réseau. Cette politique serait totalement à contre courant d'un suivi de qualité du tissu économique des territoires et dégraderait considérablement les services aux entreprises. En période de crise notamment, les relations de proximité avec tous les interlocuteurs locaux ont permis une présence de place efficace qui s'est traduite par la sauvegarde des milliers d'emploi. La délégation CGT donne un avis défavorable.**

### Rapport annuel d'activité 2011

Réduit à peu de chagrin depuis quelques années, ce rapport ne retrace que les grandes lignes de l'activité agrégées au niveau régional.

Aux demandes de statistiques des élus CGT sur l'activité des rayons d'action des succursales qui ont fermé, la direction répond que les extractions sont difficiles (!) qu'effectivement le fait de n'avoir pas d'objectif de présence de place dans ces territoires ne la favorise pas... Des réunions des travailleurs sociaux notamment seront à nouveau inscrites dans le Plan d'Action Régional.

**Les élus CGT dénoncent le manque de moyens humains qui conduit la succursale de Toulouse, compte tenu de l'éloignement important du Comminges, à concentrer sa présence de place sur l'agglomération et sa périphérie. Ils déplorent que même à la mairie de Millau il soit répondu aux usagers que la Banque de France n'est plus présente dans ce secteur !**

### Courriers des commissions de surendettement

Des délocalisations d'impressions de courriers sont prévues à Tarbes, Toulouse et Albi en provenance d'Auch, Foix et Castres.

Les élus CGT soulèvent le problème que va poser le départ non remplacé d'un agent de logistique de Toulouse : un stagiaire d'insertion sera recruté pour 2 mois... Et après ? **Ils dénoncent une gestion « au jour le jour » et sans aucune anticipation des ressources humaines...**

### **Organisation du travail des agents d'entretien à Toulouse suite à SDS au poste de garde**

Les agents de surveillance n'ayant plus la possibilité d'assurer la ronde du soir du fait de l'installation du nouveau système de surveillance, cette tâche revient aux agents d'entretien. La bonne volonté de chacun sera sollicitée pour la fermeture du soir, les plannings des agents d'entretien seront revus dans le sens de l'équité et leurs travaux à la caisse allégés.

### **Accueil guichet à Toulouse**

Un nouveau grand service va voir le jour, celui des particuliers et des moyens.

Compte tenu du peu d'agents susceptibles de le tenir, le guichet d'accueil ne sera plus opérationnel...Le nombre de visiteurs a sensiblement baissé suite au retrait des derniers francs (5 opérations par jour en moyenne à la caisse depuis), et le guichet des particuliers sera traité par un ergonome (visite le 27.04 suite à un second devis).

La réduction des horaires d'ouverture des guichets de la caisse, largement dénoncée par les élus CGT opposés à cette nouvelle dégradation du service public dans la région la plus vaste de France qui ne compte déjà plus que trois caisses, sera abordée lors de la prochaine séance.

### **Déclinaison régionale de l'accord sur les risques psycho-sociaux (RPS)** Extraits :

- *développer la solidarité et les actions transversales dans les régions,*
- *dans les fiches d'activité définir précisément les attentes et évaluer la charge de travail en collaboration avec l'agent sur la base des normes ou standards nationaux...*

Pour les élus CGT, on risque, en tablant sur une solidarité régionale imposée par les sous-effectifs, de favoriser des RPS. L'évaluation des attentes pourrait également se transformer en objectifs individuels, ce qu'ils contestent. La dynamique collective permet d'atteindre les objectifs par service et les agents ne souhaitent pas être « étalonnés ».

Le Président retire les termes « sur la base de normes ou standards nationaux » et prend note des remarques des élus qui seront rappelées lors de la campagne d'évaluation.

### **Saisie des Comptes-Rendus d'Entretiens de Formation (CREF)**

Suite aux questions des élus CGT montrant l'impact négatif des saisies de CREF tardives, le Président admet que les entretiens se déroulent en janvier pour une saisie au plus tard fin mars.

### **Circuits de transports de fonds**

Une partie des fonds de La Poste ne passera plus par Rodez... ce qui selon la direction n'est pas gênant compte tenu du sous-effectif qui sévit dans cette caisse... Le recyclage semble stabilisé. La direction est volontaire pour étendre aux autres services la démarche OHSAS « basée sur la sécurité et la santé au travail », en capitalisant sur l'investissement réalisé à la caisse. A suivre.

### **Convention avec le Conseil Régional**

La précédente arrivant à échéance, une nouvelle convention a été signée (budget : 240 .000€): suivi de 100 entreprises aidées structurantes pour le territoire, possibilité de réaliser des ACSEL et des analyses financières d'entreprises ayant bénéficié d'avances remboursables.

**N'hésitez pas à nous contacter.  
Prochaine séance le 23 mai 2012**

*Fabienne ROUCHY, Philippe LAC, Bernard BAUZA, Dominique DAUMAS,  
Joëlle DELON, Frédéric MILHAVET, Claude KASTEL*